

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza è il Dott. Paolo GAROFANO, Direttore del Coordinamento Operativo del Centro Regionale Antidoping "A. Bertinaria". Si rammenta che l'art. 54 bis del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, introdotto dall'art. 1 comma 51 della Legge n. 190/2012 e modificato dall'art. 1 della Legge n. 179/2017, prevede una tutela specifica per il dipendente che segnala illeciti. In attuazione della Direttiva UE 2019/1937 è stato emanato il d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 relativa alla protezione delle persone che segnalano illeciti, il CAD ha attivato una procedura di segnalazione interna che viene qui ripostata:

[Procedura di segnalazione interna](#)

Link a antidopingpiemonte.sibilus.io
del sito ANAC:
[blowing](#)

Per ogni ulteriore approfondimento, si rimanda al link
<https://www.anticorruzione.it/-/whistle>
In particolare, si

evidenziano i seguenti punti:

1. PROTEZIONE DELLA RISERVATEZZA DEI DATI DEL SEGNALANTE

- L'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni;
- La protezione riguarda non solo il nominativo del segnalante ma anche tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante;
- La segnalazione è sottratta all'accesso agli atti amministrativi e al diritto di accesso civico generalizzato;
- La protezione della riservatezza è estesa all'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

2. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del whistleblowing. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità a danno dell'interesse pubblico.

La segnalazione non può riguardare, invece, rimostranze di carattere personale del segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con il superiore gerarchico o i colleghi, per le quali occorre fare riferimento al Servizio competente per il Personale.

In particolare la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate che siano:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

Nello specifico caso del CAD:

- atti posti in essere in violazione del Codice di comportamento dei dipendenti o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale al CAD;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'Azienda;

- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'Azienda.

3. MODALITÀ E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

ANAC riporta diversi canali di segnalazione:

- interno (nell'ambito del contesto lavorativo) – via prioritaria;
- esterno (ANAC) – qualora non sia attiva una procedura interna, non obbligatoria, oppure qualora la persona segnalante non abbia ricevuto alcun riscontro a una segnalazione interna già effettuata oppure se il segnalante avesse fondati motivi per ritenere che in caso di segnalazione interna si potessero determinare rischi di ritorsione;
- divulgazione pubblica (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone) – quando il segnalante non avesse ricevuto alcun riscontro a segnalazioni interne e/o esterne; qualora il segnalante ritenga che possa esserci immediato pericolo per il pubblico interesse; possano verificarsi ritorsioni con una segnalazione esterna;
- denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

Istruzioni per l'uso del canale esterno ANAC (come da sito ANAC:
<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>
):

[INFORMATIVA PER IL TRATTAMENTO DEI DATI](#)

